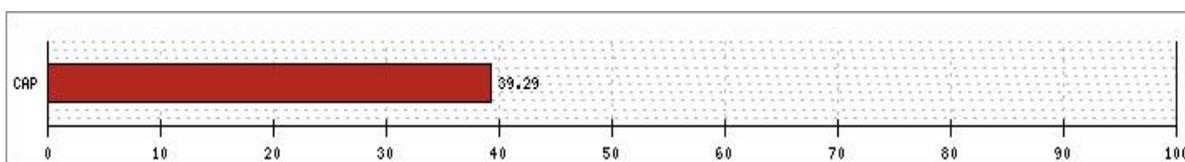
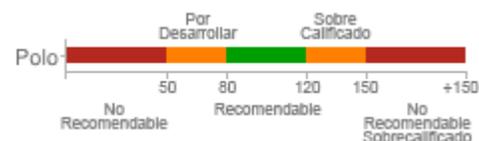


ADMINISTRADOR DE SUCURSAL - IQUITOS

No. Identificación :	40556980
Nombres :	ABEL FREDDY
Apellidos :	NIETO ORTEGA
Dirección :	JR. HUARAZ C/4
Teléfono :	
Celular :	964345464
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	ECONOMÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1978-08-19

ADMINISTRADOR DE SUCURSAL - IQUITOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

NO ES RECOMENDABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

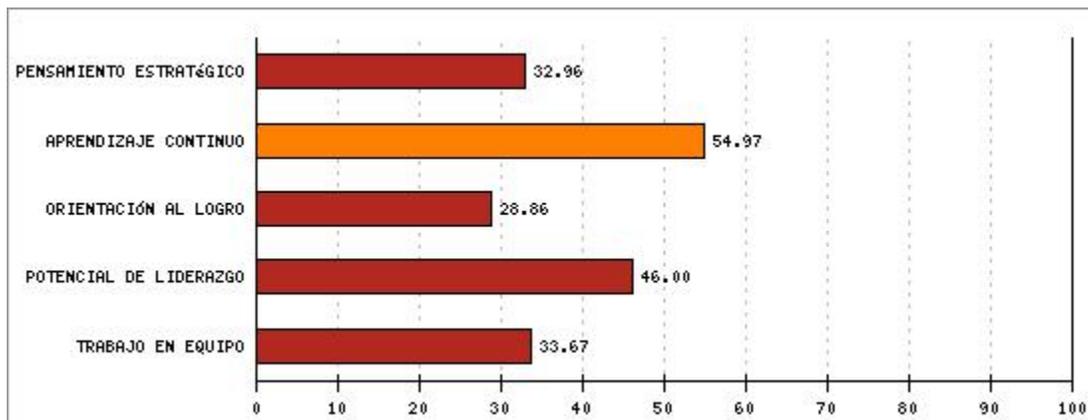
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ADMINISTRATIVAS	2.64	8.00
2 COGNITIVAS	3.85	7.00
3 LIDERAZGO	2.85	7.50
4 RELACIONALES	2.36	7.00

ADMINISTRADOR DE SUCURSAL - IQUITOS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	2.64	8.00	32.96%
2 APRENDIZAJE CONTINUO	3.85	7.00	54.97%
3 ORIENTACIÓN AL LOGRO	2.02	7.00	28.86%
4 POTENCIAL DE LIDERAZGO	3.68	8.00	46.00%
5 TRABAJO EN EQUIPO	2.36	7.00	33.67%



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 2.64 **Porcentaje:** 32.96%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

Nivel en desarrollo.-

Conoce parcialmente su entorno empresarial, de modo que no siempre puede identificar las oportunidades, personas o herramientas que pueden ser útiles ; tiene dudas sobre cuándo y cómo actuar en su momento. Tiene cierta dificultad en proyectarse hacia futuro e integrar las diferentes partes a un todo.

APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.85 **Porcentaje:** 54.97%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.02 **Porcentaje:** 28.86%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

Nivel poco desarrollado.-

Tiene una insuficiente capacidad para motivarse a si mismo y a su equipo de trabajo. Por tanto, se le dificulta orientarse hacia cumplimiento de los objetivos planteados, a pesar de saber donde están los errores, no los enfrenta con liderazgo, podría asignar tiempos como un recurso de presión.

POTENCIAL DE LIDERAZGO

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 3.68 **Porcentaje:** 46.00%

Es la habilidad para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo profesional en su equipo de trabajo.

Nivel en desarrollo.-

Podría fijar objetivos en común acuerdo con su equipo y sabe asignar funciones. Intenta impactar e influir en las demás personas, aunque no siempre lo logra. A veces, duda para tomar decisiones o resolver problemas.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 2.36 **Porcentaje:** 33.67%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

Nivel poco desarrollado.-

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.
